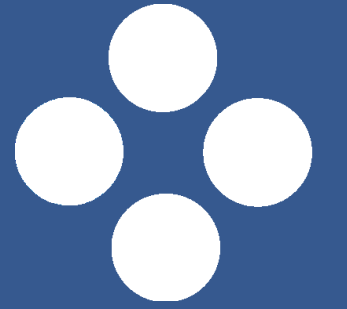


2022-2024



PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN
CENTRO EUROPEO
DE EMPRESAS E
INNOVACIÓN DE
MURCIA

ÍNDICE

/01

INTRODUCCIÓN

/02

ÁMBITO DE APLICACIÓN
Y VIGENCIA TEMPORAL

/03

CARACTERÍSTICAS
GENERALES DEL PLAN

/04

ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

/05

PLAN DE IGUALDAD

INTRODUCCIÓN

Presentamos el Plan de igualdad de Género de LA FUNDACIÓN CENTRO EUROPEO DE EMPRESAS E INNOVACIÓN DE MURCIA (CEEIM), elaborado según lo establecido en la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y reales decretos de desarrollo.

El Plan de Igualdad que se presenta en este documento se propone plasmar el proceso hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de acuerdo con el compromiso adquirido por esta institución. Esta Fundación entiende que la existencia de igualdad formal dentro de las instituciones no garantiza la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres, por lo que resulta preciso diseñar e implementar acciones específicas que ayuden a aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal, consolidar la presencia de las mujeres en todos los campos y aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo.

INTRO- DUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad persigue, además, el cumplimiento de la legalidad vigente, en particular de lo dispuesto en la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres, así como los reales decretos que la desarrollan, y en especial los Reales Decretos 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Un plan de igualdad se define en el artículo 46 de la citada ley como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Como es preceptivo, se constituyó en la Fundación una Comisión Permanente de Igualdad en el mes de junio de 2021, en cuyo seno se acometió la negociación y elaboración del diagnóstico de la situación y del Plan de Igualdad, cuyos resultados se presentan en este documento.

INTRO- DUCCIÓN

En concreto, la Comisión de Igualdad ha acordado:

- Informar a las personas trabajadoras de todos los departamentos de la elaboración del Plan de Igualdad, así como de la importancia que dicho plan tiene para promover y alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promover la participación de todas las personas trabajadoras en el plan, a través de la elaboración y cumplimentación de un cuestionario.

Asimismo, se elaboró un cronograma de actuaciones que incluía las siguientes fases:

- Realizar un diagnóstico de la situación.
- Invitar a realizar aportaciones y sugerencias para la elaboración del Plan de Igualdad, a través de una encuesta elaborada exprofeso.
- Establecer los objetivos del Plan de Igualdad.
- Fijar las acciones y medidas necesarias para conseguir los objetivos marcados.
- Establecer los procedimientos de seguimiento del plan.

INTRO- DUCCIÓN

En la puesta en práctica de este cronograma, ha sido necesario realizar las siguientes tareas:

- Conocer, mediante el diagnóstico, la situación real de la Fundación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Priorizar las áreas de mejora detectadas.
- Diseñar las acciones a implementar.
- Asignar personas responsables de la ejecución y seguimiento de estas medidas.
- Establecer el cronograma de trabajo.
- Definir indicadores de seguimiento y evaluación del plan.

Se han tenido en cuenta a la hora de diseñar el Plan de Igualdad, además de las disposiciones de leyes y Reales Decretos, la guía para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa del Instituto de la Mujer, así como diferentes planes de igualdad de otras instituciones.

CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA FUNDACIÓN

INTRO- DUCCIÓN

CEEIM se funda en 2007, la fundación tendrá como fin de interés general el fomento, promoción y desarrollo de la actividad económica, social y de innovación e investigación en el ámbito empresarial, en el más amplio sentido; y la prestación de los servicios y realización de actividades necesarias para la detección y desarrollo de nuevas iniciativas empresariales, así como la consolidación y modernización de las existentes, y especialmente las de tipo innovador o consecuencia de ejercicio de actividades científicas y de investigación, este es, la búsqueda, captación, análisis y consolidación de iniciativas económicas que den lugar a empresas con un carácter innovador y diversificador, que enriquezcan la actual red de PYMES de la Región de Murcia.

Para el cumplimiento de los fines propuestos, la Fundación podrá llevar a cabo las siguientes acciones:

- La gestión del Centro Europeo de Empresas e Innovación de Murcia (CEEIM), conforme al modelo y directrices de la Unión Europea.
- La explotación de las necesidades y del potencial empresarial e innovador de la Región de Murcia, mediante el análisis y valoración de los recursos endógenos existentes: humanos, naturales, técnicos, industriales y financieros.

CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA FUNDACIÓN

INTRO- DUCCIÓN

- La sensibilización empresarial y promoción de la creación de empresas innovadoras mediante la detección de emprendedores, seleccionando promotores de nuevos proyectos empresariales innovadores, y de forma particular procedentes del entorno universitario.
- La preparación, asesoramiento y recomendaciones de carácter empresarial a emprendedores, mediante la formación colectiva e individualizada; la orientación en la tramitación para la constitución de nuevas empresas; la información y apoyo para la cooperación empresarial e internacional; el asesoramiento personalizado por proyecto en áreas especializadas, etc.
- La creación y captación de proyectos empresariales, y el impulso para la creación de nuevas empresas innovadoras y/o diversificadoras, y el fomento de estas mismas características en las empresas existentes dentro del tejido industrial de la Región de Murcia, en aras de garantizar sus éxitos y supervivencia, potenciando la competitividad y la creación de empleo.

CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA FUNDACIÓN

INTRO- DUCCIÓN

- La prestación de servicios de asesoramiento y apoyo para la evaluación, selección y consolidación de proyectos empresariales e innovadores, tales como la orientación empresarial y conocimiento básico de la gestión de una empresa; el asesoramiento en la realización del plan de viabilidad empresarial; el apoyo en la búsqueda de mercados potenciales; el asesoramiento financiero y tecnológico; el análisis de la forma jurídica idónea; la orientación sobre ubicación de instalaciones; la selección de bienes de equipo; la ubicación de un número limitado de iniciativas empresariales innovadoras en los módulos del edificio CEEIM, utilizando y disponiendo de los servicios comunes y opcionales del mismo; la asistencia en el estudio de las necesidades financieras iniciales; la autorización en las áreas clave de gestión empresarial; la integración de las actividades de apoyo en una red europea ya consolidada.
- La intermediación en procedimientos de concesión y justificación de subvenciones, en calidad de entidad colaboradora.
- La realización de cuantas actividades estén relacionadas con los fines fundacionales.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA TEMPORAL

El Plan de Igualdad de CEEIM se aplica a:

- **Los trabajadores y las trabajadoras que forman parte de la organización, cualquiera que sea su tipo de contrato y el centro de trabajo en el que presten sus servicios.**
- **Quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc. durante su permanencia en la Fundación.**
- **Su ámbito de aplicación coincide con la delimitación del territorio de la Región de Murcia.**

La duración prevista del plan es de cuatro años: 2021-2024.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA TEMPORAL

Ahora bien, el plan de igualdad es un conjunto de medidas orientadas a alcanzar los objetivos que en él se establecen. De modo que, si, durante su vigencia, surgen cambios u oportunidades que aconsejen adoptar medidas no previstas que puedan mejorar la situación de trabajadoras y trabajadores de la Fundación, estas se pondrían en marcha tras ser debatidas y aprobadas por el Comité de Igualdad.

Dentro de esta duración prevista del plan de cuatro años, cada acción tiene un plazo de realización determinado, que podría modificarse si varían las circunstancias o las disposiciones legales y convencionales aplicables al sector. En los casos en que se estima que una acción debe tener carácter permanente, su plazo de realización coincide con la duración del plan.

Como es preceptivo, a los dos años, se efectuará una revisión y evaluación general de todas las medidas aprobadas.

Una vez finalizada la vigencia del plan, y efectuada su denuncia por alguna de las partes que lo adoptan, las medidas permanecerán vigentes en tanto no se realice un nuevo diagnóstico y se apruebe, en consecuencia, un nuevo plan.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres:

- **Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Fundación la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.**
- **Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a implantar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.**

ANÁLISIS DIAGNÓSTI CO

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad “podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo” De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la fundación. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar las tareas en las mismas condiciones en cuanto a formación, promoción y/o retribución dentro de la Fundación. Como consta en el artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007: “El principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.

En consecuencia, el diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la fundación, durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que se integrarán en este Plan de Igualdad.

ANÁLISIS DIAGNÓSTI CO

Se trata, fundamentalmente, con este diagnóstico, de conocer el nivel de Igualdad de Oportunidades existente en la fundación, de manera que se pueda detectar las necesidades y definir los objetivos que permitan aportar soluciones a esa situación de las trabajadoras y trabajadores detectada de partida.

El objetivo general de este diagnóstico es, consecuentemente, identificar la situación en la que se encuentra la Fundación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estudiando de forma detallada la gestión interna, al objeto de detectar áreas de mejora y diseñar una intervención contraria a la discriminación de género mediante la aprobación de este Plan de igualdad, para el que sirve de base y en el que se integran las principales conclusiones.

Para ello, se han analizado diversos aspectos de la gestión de los recursos humanos que afectan a toda la plantilla. La herramienta utilizada será el enfoque o análisis de género, que aporta otra forma de profundizar en la realidad, teniendo en cuenta que mujeres y hombres tienen condiciones y demandas diferentes.

ANÁLISIS DIAGNÓSTI CO

Junto a este objetivo general, y para facilitar la consecución del mismo, se concretan los siguientes objetivos específicos:

- Conocer las características descriptivas de la Fundación.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar la posible segregación horizontal y vertical
- Detectar las posibles discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos, en el caso de que existan
- Identificar las acciones y las medidas a favor de la igualdad que ya son practicadas por la Fundación.
- Conocer las percepciones y expectativas de las mujeres y los hombres que trabajan en la organización y sus necesidades en materia de igualdad y conciliación
- Valorar la necesidad de realizar acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición del Plan de igualdad

ANÁLISIS DIAGNÓSTI CO

Para la recogida de información se ha utilizado un cuestionario que ha sido cumplimentado por el Comité de igualdad, a través de los datos proporcionados, fundamentalmente, por el departamento de Recursos Humanos. La mayor parte de los datos recogidos se refieren al ejercicio de 2020, aunque para determinados ítems del Diagnóstico se han tenido en cuenta datos de años anteriores. El diagnóstico ha sido realizado a lo largo del primer semestre de 2021, por el Comité de igualdad de CEEIM, con el asesoramiento de Campus Alquibla y personal técnico de la Universidad Católica de Murcia, que cuenta con formación y experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

El diagnóstico supone la recogida de información sobre el personal, teniendo en cuenta sus características y desagregando por sexo, con el fin de provocar el debate entre las personas que conforman el Comité o grupo de trabajo de igualdad, realizar un análisis de género, reconocer los aspectos en los que se producen desigualdades y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el Plan de igualdad de oportunidades. Se ha realizado, asimismo, una encuesta a todos los trabajadores de la Fundación para recabar información y sugerencias, y para profundizar en la sensibilización en igualdad de oportunidades.

ANÁLISIS DIAGNÓSTI CO

La información se ha estructurado en diferentes apartados conteniendo tanto preguntas cerradas como abiertas. Los aspectos analizados recogen las necesidades planteadas por la ley orgánica de igualdad (y legislación de desarrollo) respecto del diagnóstico, y siguen los criterios admitidos por diferentes instituciones y organismos que trabajan en la normalización de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, y han sido, fundamentalmente, los siguientes:

- Proceso de selección/contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Derechos de conciliación, con especial referencia a la promoción de la corresponsabilidad en las tareas.
- Infra representación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso.

ANÁLISIS DIAGNÓSTI CO

El Diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad. El Plan tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

En este sentido, en un primer momento, se han recogido datos cuantitativos para averiguar cuántos hombres hay, cuántas mujeres, qué características presentan (edad, antigüedad, nivel de estudios) en qué lugar de la Fundación están, qué actividades desempeñan y en qué condiciones laborales se encuentran.

Estos datos de la situación de los trabajadores en la Fundación se complementan con información relativa a los procesos de contratación, promoción y desarrollo de los recursos humanos, recogiendo datos acerca de las personas que promocionan, cómo son los procesos de formación, cómo se comunican, a quiénes se dirigen, cuántas personas participan, cuándo se realizan (si dentro o fuera de la jornada laboral) entre otros muchos temas.

ANÁLISIS DIAGNÓSTI CO

En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la organización.

A continuación, se detallan los principales resultados, tratando de recoger los datos y su análisis, tal y como se ha venido debatiendo en el comité permanente en el seno del cual se ha negociado y elaborado este plan.

Se ha tratado de analizar los datos, tanto cuantitativos como cualitativos y establecer descripciones y cuadros resumen de la situación actual, evolución, progresiones, etc. En cada uno de los apartados de los que consta el diagnóstico.

Así, identificación entre otros de:

- Grado de masculinización o feminización.
- Existencia de segregación horizontal o vertical.
- Sobrecualificación femenina o masculina.
- Evaluación de la plantilla.
- Visibilización de diferencias de condiciones o situaciones de la plantilla femenina y masculina difíciles de percibir a simple vista.

PLAN DE IGUALDAD

Las medidas dirigidas a equilibrar la participación de mujeres y hombres en las organizaciones tienen como objetivo integrar la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de gestión empresarial y de recursos humanos, optimizar el potencial de las mujeres y los hombres, gestionar adecuadamente el talento de las trabajadoras y de los trabajadores de la organización, mejorar los procedimientos de gestión y cumplir con la normativa en materia de igualdad.

PLAN DE IGUALDAD

Las medidas se pueden definir en función de diferentes áreas o ejes de actuación o materias (según el Art. 46 de la Ley de igualdad): selección, promoción, formación, conciliación, retribución, comunicación y lenguaje no sexista, salud laboral, entre otras.

Concretamente, las áreas que se van a abordar a continuación son las que coinciden con los bloques de objetivos específicos, y son las siguientes:

1. Reclutamiento y selección de personal:
2. Contratación:
3. Promoción
4. Formación
5. Retribución
6. Conciliación
7. Seguridad y Salud Laboral
8. Acoso Sexual y acoso por razón de sexo.
9. Comunicación/Sensibilización

PLAN DE IGUALDAD

Las medidas, en todos los casos, girarán en torno a tres ejes fundamentales:

- a) equilibrar la participación de las mujeres y de los hombres en la Fundación y reducir desigualdades;
- b) asegurar la igualdad de oportunidades en las prácticas de gestión de recursos humanos;
- c) fomentar una cultura basada en la igualdad y corregir ciertas creencias culturales y estereotipos de género.

Así, las medidas que se van a implantar, por área de actuación y con descripción de acciones, propuesta de responsables, medios materiales (si fueran necesarios) e indicadores son las siguientes:

MEDIDAS

1. Comunicar mediante nota informativa los medios utilizados para la publicación de vacantes en CEEIM, con el fin de que toda la plantilla conozca dichas herramientas.
2. Publicar las ofertas de empleo sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos de la vacante.
3. Elaborar un formato general de valoración de entrevista, que permita evaluar los criterios subjetivos del proceso de contratación de nuevo personal, sin distinción de sexo, edad, origen, entre otros.
4. Dar preferencia en los procesos de selección, en igualdad de oportunidades, a la contratación de personal perteneciente al género menos representado en el grupo y/o nivel que se trate.

INDICADORES

- Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo.
- Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de Igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.
- Incremento de las candidaturas de mujeres en los procesos de promoción en un año y a lo largo de la ejecución del Plan.

MEDIDAS

5. Promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, siempre que existan vacantes, así como candidatas que se ajusten al perfil exigido.
6. Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrirlas vacantes con convocatorias externas a la empresa, especialmente de mujeres, cuando son ocupados mayoritariamente por hombres.

INDICADORES

- Presentación de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios etc....tanto en lenguaje como en imágenes y ausencia de estereotipos de género.
- Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo (sobre el total de la Fundación).
- Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.
- Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo.

MEDIDAS

7. Definición de un plan de desarrollo profesional que tenga en cuenta la promoción vertical y la horizontal, tanto de las mujeres como de los hombres. Realizar acciones para informar a toda la plantilla de CEEIM en materia del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la institución.
8. Realizar cursos de formación en materia de lenguaje inclusivo de género, así como charlas referentes a sesgos, estereotipos y diversidad en general.
9. Formar en habilidades directivas, según perfil profesional, para equilibrar el número de hombres y mujeres en esta categoría de clasificación profesional.
10. Formar a responsables de áreas y a las personas de la Comisión de Igualdad sobre prevención del acoso, por razón de sexo y/o laboral.

INDICADORES

- Porcentaje de promociones de mujeres realizadas cada año segregadas por sexo.
- Presentación del manual de comunicación de criterios para promocionar en la Fundación. Candidaturas a la promoción segregadas por sexo.

MEDIDAS

11. Informar sobre los criterios para la concesión del permiso de nacimiento a hombres y mujeres, adaptada a la normativa legal existente en cada momento.
12. Evaluar en los casos oportunos por el empleador/a y el trabajador/a, la adaptación del turno más conveniente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
13. Garantizar que las licencias relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se adecuen a las necesidades reales de los trabajadores/ras de la institución y sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.
14. Realizar seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos según sexo, categoría profesional, tipo de jornada y contrato.
15. Ofrecer medidas de conciliación adicionales a posibles personas que sean víctimas de violencia de género y formen parte de la plantilla de CEEIM.
16. Analizar las excedencias y licencias no retribuidas que disfruta la plantilla de CEEIM en función del sexo.
17. No tener en cuenta a efectos retribuidos el acompañamiento por enfermedad de hijas/os menores de 12 años, a médico especialista del servicio de salud público.

INDICADORES

- Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación segregadas por sexo.
- Presentación de documentos de comunicación de medidas de conciliación a la que pueden acogerse las personas de la Fundación.
- Presentación del estudio realizado.
- Presentación material de las campañas de sensibilización

MEDIDAS

18. Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial, analizando las posibles desviaciones
19. Garantizar un salario igualitario, teniendo en cuenta formación profesional, grupo profesional, antigüedad en el puesto, trayectoria y desempeño en el puesto a lo largo del tiempo.
20. Presentar un documento de auditoría salarial que informe sobre la estructura retributiva y las circunstancias que la provocan

INDICADORES

- Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales.

MEDIDAS

21. Difundir por los canales habituales de comunicación interna de la empresa, el nuevo protocolo de acoso.
22. Evaluar los datos en materia de género e igualdad de oportunidades procedentes de la encuesta de factores psicosociales que realiza el Área de Prevención en Riesgos Laborales (PRL).
23. Instalar e informar sobre la existencia de buzones visibles en los diferentes centros de trabajo de la entidad, para que los empleados/as presenten sus demandas y/o inconformidades de manera anónima. Los buzones se instalarán en zonas donde no haya video vigilancia, con el fin de garantizar el anonimato.

INDICADORES

- Presentación del documento –protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
 - Porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos.
- Informe de consultas relacionadas con el acoso.

MEDIDAS

24. Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales

INDICADORES

- Presentación de la evaluación de riesgos, así como de las medidas adoptadas.

MEDIDAS

25. Informar por los medios de comunicación habituales de CEEIM la puesta en marcha del II Plan de Igualdad de Oportunidades –PIO-, su finalidad y objetivos, así como las medidas contempladas en el mismo.

26. Realizar una campaña de información a toda la plantilla sobre el compromiso de la empresa para promover la participación de las mujeres en la organización.

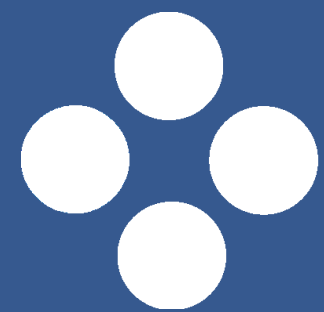
27. Elaborar un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y publicaciones generales de la institución para evitar un lenguaje e imagen sexista.

28. Evitar imágenes estereotipadas y sexistas en los medios de comunicación de la Asociación.

29. Revisar los nombres de los puestos de trabajo y, si fuera necesario y posible, denominarlos teniendo en cuenta la perspectiva de género (mail, organigrama, movilidad interna).

INDICADORES

- Presentación de disposiciones, circulares, tarjetas de visita y otra documentación.



PLAN DE IGUALDAD